Canada Labour Relations Board

1990-91 Estimates

Part III

Expenditure Plan

90-03709/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1991-III-28
ISBN 0-660-55593-X

1990-91 Estimates

Part III

Canada Labour Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details Of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 4
B. Use of 1988-89 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 7
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 8
   3. Program Objective 8
   4. Program Description 8
   5. Program Organization for Delivery 9
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 10
   2. Initiatives 10
E. Program Effectiveness 11
F. Performance Information and Resource Justification 12

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 15
   2. Personnel Requirements 16
   3. Revenue 18
   4. Net Cost of Program 19

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 – Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)		1990-91 Main Estimates	1989-90 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board		
10	Program expenditures	**7,359**	6,951
(S)	Contributions to employee benefit plans	**818**	766
	Total Agency	**8,177**	7,717

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)		1990-91 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board	
10	Canada Labour Relations Board - Program expenditures	**7,359,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1990-91 Main Estimates				1989-90 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital	**Total**	
Canada Labour Relations Board	90	8,171	6	**8,177**	7,717
1989-90 Authorized person-years	90				

* See figure 7, pages 16 and 17, for additional information on person-years.

B. Use of 1988-89 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Vote (dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	**Actual Use**
Canada Labour Relations Board			
10 Program expenditures	6,377,000	6,393,144	**6,404,022**
(S) Contributions to employee benefit plans	712,000	736,000	**736,000**
Total Program - Budgetary	7,089,000	7,129,144	**7,140,022**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91

1. Highlights

The Board's principal objective for 1990-91 will be to continue to fulfil its mandate in compliance with Part I of the Canada Labour Code (Industrial Relations).

Plans for 1990-91 call for:

- the processing of a large number of cases (see page 13);
- the preparation of a Board policies and procedures manual (see page 12);

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Canada Labour Relations Board for both the Estimates and the current fiscal year are presented in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Change
Canada Labour Relations Board	**8,177**	7,717	460
Person-years* Controlled by TB	**90**	90	-
Other	**13**	13	-
	103	103	-

* See figure 7, pages 16 and 17 for additional information on persons-years.

Explanation of Change: The financial requirements for 1990-91 are 5.9% or $460 thousand higher than the 1989-90 forecast expenditures (which are based on the information available December 31, 1989). This increase is due primarily to:

	($000)
• Allowance for salary inflation	354
• Increase in employee benefit costs	106

B. Recent Performance

1. Highlights

In 1989-90, the Board expects to render about 800 decisions (see page 13).

Highlights of the Board's performance during 1988-89:

- In 1988-89, the Board received the largest number (867) of new applications since it was established in 1973 (see page 13).
- The number of cases pending rose from 432 in 1987-88 to 597 in 1988-89. This increase is caused by several factors, in particular the number and nature of the new applications (see page 13).
- The mediation success rate has decreased slightly from 65.7% in 1987-88 to 62% in 1988-89 (see page 13).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89		
	Actual	Main Estimates	**Change**
Canada Labour Relations Board	7,140	7,089	**51**
Person-Years* Controlled by TB	87	90	**(3)**
Other	11	13	**(2)**
	98	103	**(5)**

* See figure 7, pages 16 and 17 for additional information on person-years.

Explanation of change: The difference of $51 thousand between actual expenditures and the Main Estimates resulted from the following items:

	($000)
• allotment approvals - special warrant	16
• increased contribution payments to employee benefit plans	24
• legal fees (payable at year-end)	11

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to a division of power between the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Code applies to approximately 600,000 employees and their employers across Canada in industries or enterprises which are considered federal works, undertakings or businesses. These industries include interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all works, undertakings and businesses in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration of Part I of the Canada Labour Code which deals with industrial relations. The Board also acts under Part II of the Code hearing appeals against safety rulings in cases where danger has been alleged. Finally, the Board rules on complaints by employees alleging that they have been discriminated against or disciplined for exercising their rights in relation to safety.

2. Mandate

The Canada Labour Relations Board's mandate is based on the authority and responsibility assigned to it under the Canada Labour Code (R.S.C. 1985, c. L-2).

3. Program Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

4. Program Description

- the exercise of statutory powers relating to bargaining rights and their structuring;
- the investigation, mediation and adjudication of complaints alleging contraventions of provisions of the Canada Labour Code;
- the interpretation of technological change provisions affecting the terms, conditions and security of employees and the exercise of ancillary remedial authority;
- the exercise of cease and desist powers in cases of unlawful strikes or lockouts;
- the review of decisions relating to safety that are referred to the Board;
- the settling of terms of a first collective agreement;

- the provision of advice and recommendations relative to the statutory powers of the Board; and

- the provision of administrative services to these ends.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Program has only one activity encompassing all aspects of its operation.

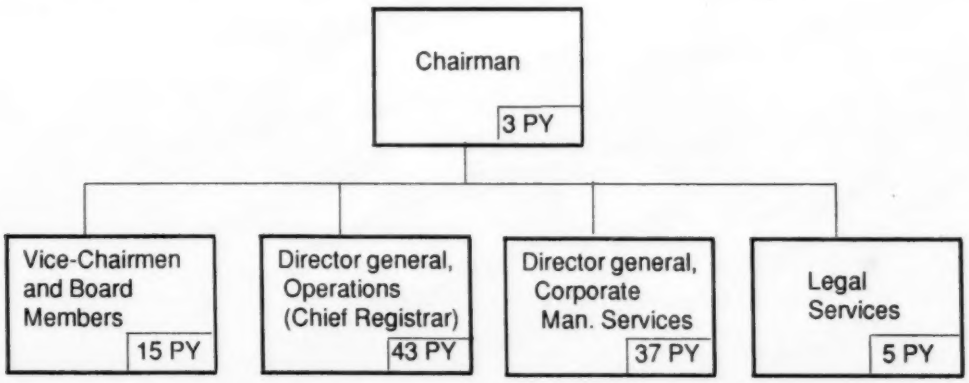
Organization Structure: The Board is made up of Members appointed by the Governor in Council. The Canada Labour Code provides for the basic structure of the Board. The Chairman acts as the Chief Executive Officer and reports directly to Parliament through the Minister of Labour. Terms for those on the Board are up to five years for Board Members and up to 10 years for the Chairman and each Vice-Chairman.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. Although they are based in Ottawa, the hearings are conducted across the country. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part II of the Code, no such part-time appointments have been made or requested.)

The Headquarters of the Board is located in the National Capital Region and encompasses Operations, Corporate Management Services, Personnel, Records, Statistics, Research and Reference Centre, Legal Services and Editing and Publishing as well as Process Officers and industrial relations specialists involved in investigation, mediation and processing of cases. Regional offices located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Dartmouth are staffed by industrial relations specialists and support staff involved in the processing and investigation of cases as well as the mediation of complaints of unfair labour practice and responding to situations involving unlawful strikes or lockouts. The Regional Director in each region has delegated authority to act as Registrar.

The new Chairman, who was appointed on May 1, 1989, made some changes to the Board's organization structure. The reorganization did not change in any way the nature or responsibilities of the Board's various services; it merely reduced from eleven to four the number of branches which report directly to the Chairman.

Figure 3: Organization Structure



D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Socio-economic climate: Deregulation in the transportation sector has meant a change in the nature of the cases that come before the Board, with very complex and time-consuming cases accounting for a steadily increasing share of the Board's case load in the past five years. Many of these cases involve the merger of small firms or their acquisition by large national companies, resulting in new organizational structures and the intermingling of employees from different bargaining units often represented by rival trade unions. These types of cases require more of the Board's time and resources, thereby increasing the average time frame for processing cases. Deregulation in the banking and financial sectors is also expected to have major repercussions. The liberalization of trade between Canada and the United States, with the resulting reorganizations and start-up of new businesses, will also unquestionably impact on the volume and nature of cases that the Board will have to consider.

Privatization: The transfer to the private sector of businesses traditionally operated by the State can have major repercussions. The most striking example is the change of status of the Post Office from a federal government department governed by the Public Service Staff Relations Act to a Crown corporation subject to the Canada Labour Code. This privatization severely taxed the Board's resources. For example, in 1985, the Board received a single application to review the bargaining unit structure at Canada Post, in its entirety. This application necessitated a series of public hearings by a bilingual panel of the Board that began in 1985-86 and are expected to continue well into the 1990-91 fiscal year. The effect of this application on the Board's resources is illustrated by the following statistics. While the application accounts for only 0.1% of the Board's case load, it has taken up approximately 12.2% of the total number of hearing days for the fiscal year 1988-89. A total of 26.6% of the Board's hearing days were devoted to cases involving Canada Post.

When Bill C-12 - An Act respecting Museums - is passed, the National Museums will be reorganized into four Crown corporations; as a result, about a thousand additional employees will fall under the Board's jurisdiction.

Constitutional Jurisdiction: The decision by the Supreme Court of Canada in the Alberta Government Telephones case recognized federal jurisdiction over the telephone company. Bill C-14 - An Act to Amend the Railway Act (Telecommunications) - was subsequently tabled in the House. Its effect would be to extend federal jurisdiction to all telephone companies which are at present provincially owned and regulated. Some 20,000 additional employees would fall under the Board's jurisdiction. There is no doubt that this will have a major impact on the Board's workload and, as a result, on its human and financial resources.

2. Initiatives

The following information is an update on previously reported initiatives.

Review of the Canada Labour Relations Board Regulations (first announced in 1989-1990): The Board's Regulations, adopted in 1978, set forth the procedures to be followed in filing various applications, complaints, replies or interventions with the Board and the type of information these documents must contain. Through this review the Board hopes to streamline its procedures, facilitate and expedite its hearings and improve its efficiency. The first round of consultations with employer and employees associations has been completed. Draft amendments to the Regulations, taking into consideration the suggestions emanating from the consultation process, should be completed in the Fall of 1990. This initiative has also been announced in the 1990 "Federal Regulatory Plan" - a publication of the Office of Privatization and Regulatory Affairs. The Board expects to complete this initiative in the first quarter of 1991.

Updating of Board Publications (first announced in 1988-89):

- The Board has completed the updating of its publication "The Role of the Canada Labour Relations Board".

- A fourth information circular is being written.

The costs associated with this initiative are primarily productions costs (approximately $2,000 in 1989-90). This initiative is now integrated with the Board's regular operations and is considered to have been fully implemented.

The Case Management Information Retrieval System (first announced in 1987-88): Introduction of the system in all the regional offices has been completed, thereby providing them with access to the data banks at Headquarters and allowing them to conduct their research more quickly and efficiently. Data entry and conversion and the training of certain Board employees have also been completed. This initiative is now considered to have been fully implemented. Total cost of initiative amounts to $734,000.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective fulfillment of its mandate, the Board closely monitors all cases coming before it to ensure timely processing from initial filing of an application or complaint to final disposition. To this end, the automated case management and information retrieval system greatly facilitates the monitoring and control by the Board's management of its diverse and complex case load, and provides performance data more expeditiously.

With respect to program delivery, the Board is under constant scrutiny by external sources such as employers' associations, union organizations and the legal and academic communities. In addition, the decisions of the Board may be reviewed by the courts, such as the Federal Court of Canada and the Supreme Court of Canada, if a party affected by a decision so applies. The Board continues to fare extremely well in the courts: only 6% of its decisions were the subject of applications for judicial review and only 10% of these decisions were overturned. This represents less than 0.5% of all the decisions rendered by the Board (see figure 4). Similarly, on application for reconsideration of a Board Decision by an affected party, the Board has an internal review process. In 1988-89, it granted 3 of 27 such applications filed.

Figure 4: Program Effectiveness (Judicial Review)

	1988-89	1987-88	1986-87	1985-86
No. of Board decisions	680	730	753	776
No. of decisions subject to judicial review proceedings	44	52	48	32
No. of applications for judicial review withdrawn by appellant party	20	13	21	11
No. of Board decisions upheld by courts	16	10	4	4
No. of Board decisions overturned by courts	6	1	5***	5**
No. of judicial review applications pending in court	30	28	18	12

**Three decisions concerned the House of Commons cases which were overturned for lack of jurisdiction.

***Four decisions concerned the House of Commons decisions which were overturned for lack of jurisdiction.

F. Performance Information and Resource Justification

Over the past 10 years the Board's case load has risen 34% whereas human resources have increased only 11%. After 10 years with human resources growing at a rate which corresponds to only a third of the increase in its case load, the Board's level of performance in relation to processing its case load is no longer acceptable to the labour relations community. Therefore, the Board will be making representations in order to obtain the resources which it requires to address the case processing problems which are affecting the exercising of fundamental rights by canadians.

Moreover, the Board will develop a policy and procedures manual which will allow the Board to group within a single document various directives, policies and procedures which have been established during the Board's 16 years of existence. The manual will constitute a useful training tool for the Board's new employees and it will ensure the consistent application of the Board's policies and procedures by all the staff.

In 1990-91, the Board expects to render 1550 decisions (see figure 5).

In 1989-90, the Board expects to render about 800 decisions (see figure 5).

In 1988-89, the Board received a total of 867 new applications, 84 more than in the previous year. This figure represents the largest number of new applications since the Board was established in 1973. The 432 cases that were still pending at the end of the previous year brought the total number of active cases during the year to 1,299 (see figure 5).

Figure 5: Performance Indicators

	Estimates 1990-91*	Forecast 1989-90	1988-89	1987-88	1986-87
New cases	875	1800	867	783	763
Cases disposed of	1550	800	702	730	753
Cases pending at year-end	922	1597	597	432	379
Average processing time (in days)	235	205	198	194	182
Cases heard	230	230	195	202	264
Hearing days	290	300	286	232	273
New cases processed per officer	52	106	51	43.5	46
Mediation success rate (%)	55	61	62	65.7	49.6
Average no. reports filed per officer	26	25	23.5	28.8	22.5
Cases determined per PY	15	7.7	6.9	7	7.8

*Projected figures (assuming that four Board panels are available)

The decrease in the number of cases disposed of and the increase of the average processing time are caused not only by the increase in the number of new applications but also by their nature. Among the new applications received in 1988-89, there were 109 complaints of unfair labour practices involving CP Transport and 79 applications for sale of business declarations involving the Canada Post Corporation. In addition, over 1,000 unfair labour practice complaints have been filed so far in the 1989-90 year also involving Canada Post. These kinds of applications require more time and resources and, almost always, public hearings. In each case, the Board has decided to process a typical application in the hope that the decision would make it possible to dispose of all the other cases. Although this approach is economical for all parties, it increases the number of cases pending for a certain period.

For a number of years, the Board has been reporting a very important element that impacts on program implementation and is responsible for the growing number of pending cases since 1986-87: except for very brief periods, the Board, which is entitled to eight members under the Code, has never had a full complement of members. The Board's ability to schedule hearings and dispose of its case load depends in large measure on the number of trained Board members who are able to hear and decide cases before the Board. The Board is very pleased to note that it has had a full complement for the last few months and expects to remain at full strength in 1990-91.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Canada Labour Relations Board financial requirements by object are presented in Figure 6.

Figure 6: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Personnel			
Salaries and wages	**5,452**	5,079	4,495
Other personnel costs	**6**	6	-
Contributions to employee benefit plans	**818**	766	736
	6,276	5,851	5,231
Goods and services			
Transportation and communications	**852**	814	791
Information	**110**	110	77
Professional and special services	**554**	551	510
Rentals	**160**	160	185
Purchased repair and upkeep	**60**	60	52
Utilities, materials and supplies	**154**	154	150
Other subsidies and payments	**5**	5	19
	1,895	1,854	1,784
Total operating	**8,171**	7,705	7,015
Capital	**6**	12	125
	8,177	7,717	7,140

2. Personnel Requirements

Personnel expenditures account for 76,8% of the total expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 7.

Figure 7: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board			Current Salary Range	1990-91 Average Salary Provision
	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89		
Management	8	8	7	59,000-132,700	69,346
Scientific and Professional					
Law	2	2	2	27,600-120,100	50,744
Library Science	2	2	2	24,255- 57,502	38,067
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	11	11	10	16,702- 69,615	42,296
Financial Administration	1	1	-	16,200- 63,422	36,795
Information Services	2	2	2	16,567- 64,300	46,029
Personnel Administration	3	3	2	15,669- 64,315	49,925
Program Administration	15	15	16	16,702- 69,615	55,109
Purchasing and Supply	1	1	1	15,576- 65,218	35,086
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	29	29	29	15,778- 38,728	27,909
Office Equipment	1	1	1	15,452- 30,832	19,535
Secretarial, Stenographic, Typing	15	15	15	15,637- 38,975	29,258
	90	90	87		

	Other Person-Years*			Current Salary Range	1990-91 Average Salary Provision
	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89		
Senior levels	13	13	11	42,500-158,800	103,570

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-years may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1989. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Revenue

The Canada Labour Relations Board collects a cost from persons requesting a copy of transcripts or tapes of its public hearings. Also, in 1987-88 the Board implemented its cost recovery program for the publications that are produced on a regular basis. Figure 8 provides a listing of revenue generated by the Canada Labour Relations Board. This revenue is credited directly to the Consolidated Revenue Fund and is not available for use by the Program. It should be noted that as of January 1st, 1990, this responsibility will be transferred to the Canadian Government Publishing Centre.

Figure 8: Revenue by Class

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Sale of copies of transcript and tapes of public hearings	**10**	10	6.1
Sale of Board Publications and Reasons for Decision	-	54	62.6
Refunds of previous years expenditures and other revenues	-	-	2.9
	10	64	71.6

4. Net Cost of Program

The Estimates of the Program include only expenditures to be charged to the Program's voted and statutory authorities. Other cost items, as well as revenue, need to be taken into account to arrive at the net cost of the Program. Details are provided in Figure 9.

Figure 9: Total Estimated Cost of the Program for 1990-91

(thousands of dollars)		1990-91	1989-90
Operating Expenditures		**8,171**	7,705
Capital		**6**	12
Main Estimates		**8,177**	7,717
Services received without charge			
Accommodation	- From Public Works Canada	**1,350**	1,350
Cheque issue services	- from Supply and Services	**10**	10
Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs	- from Treasury Board Secretariat	**183**	24
		1,543	1,484
Total program cost		**9,720**	9,201
Less: Revenues credited directly to the Consolidated Revenue Fund*		**10**	64
Estimated net program cost		**9,710**	9,137

*See Figure 8 for details

Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1991-III-28

ISBN 0-660-55593-X

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Conseil canadien des relations du travail

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 4
B. Emploi des autorisations en 1988-1989 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991
   1. Points saillants 6
   2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
   1. Points saillants 7
   2. Examen des résultats financiers 7
C. Données de base
   1. Introduction 8
   2. Mandat 8
   3. Objectif du Programme 8
   4. Description du Programme 9
   5. Organisation du Programme en vue de son exécution 9
D. Perspective de planification
   1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 11
   2. Initiatives 11
E. Efficacité du Programme 12
F. Données sur le rendement et justification des ressources 13

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
   1. Besoins financiers par article 16
   2. Besoins en personnel 17
   3. Recettes 19
   4. Coût net du Programme 20

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1990-1991	Budget principal 1989-1990
	Conseil canadien des relations du travail		
10	Dépenses du Programme	**7 359**	6 951
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**818**	766
	Total de l'organisme	**8 177**	7 717

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1990-1991
	Conseil canadien des relations du travail	
10	Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	**7 359 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991				Budget principal 1989-1990
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	Total	
Conseil canadien des relations du travail	90	8 171	6	**8 177**	7 717
Années-personnes autorisées en 1989-90	90				

*Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 7, pages 17 et 18.

B. Emploi des autorisations en 1988-1989 - Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)		Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Conseil canadien des relations du travail			
10	Dépenses du Programme	6 377 000	6 393 144	**6 404 022**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	712 000	736 000	**736 000**
	Total du Programme - Budgétaire	7 089 000	7 129 144	**7 140 022**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991

1. Points saillants

L'objectif principal du Conseil pour 1990-1991 consistera à continuer de remplir son mandat conformément à la Partie I du Code canadien du travail (Relations du travail).

Les plans pour 1990-1991 comprennent:

- le traitement d'un grand nombre d'affaires (voir la page 14);
- la rédaction d'un manuel des politiques et procédures du Conseil (voir la page 13).

2. Sommaire des besoins financiers

Le tableau 1 fait état des ressources financières dont le Conseil canadien des relations du travail prévoit avoir besoin pour le Budget des dépenses et l'exercice financier en cours.

Tableau 1: Besoins financiers

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1990-1991**	Prévu 1989-1990	Différence
Conseil canadien des relations du travail	**8 177**	7 717	460
Années-personnes *: Contrôlées par CT	**90**	90	-
Autres	**13**	13	-
	103	103	-

*Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 7, pages 17 et 18.

Explication de la différence: Les besoins financiers pour 1990-1991 excèdent de 460 000$, soit 5.9 %, les dépenses prévues de 1989-1990 (qui sont fondées sur les renseignements disponibles au 31 décembre 1989). Cet écart est dû principalement aux postes suivants:

(en milliers de dollars)

- Provision pour inflation des coûts salariaux — 354
- Augmentation du coût des avantages sociaux des employés — 106

B. Rendement récent

1. Points saillants

En 1989-1990, le Conseil prévoit rendre environ 800 décisions (voir la page 14).

Voici les points saillants du rendement du Conseil en 1988-1989:

- En 1988-1989 le Conseil a reçu le plus grand nombre de nouvelles demandes depuis sa création en 1973 soit 867 (voir la page 14).
- Le nombre d'affaires en instance est passé de 432 en 1987-1988 à 597 en 1988-1989. Cette augmentation est attribuable à plusieurs facteurs, notamment le nombre et la nature des nouvelles demandes (voir la page 14).
- Le taux de succès de la médiation a baissé légèrement passant de 65,7 % en 1987-1988 à 62 % en 1988-1989 (voir la page 14).

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989		
	Réel	Budget principal	**Différence**
Conseil canadien des relations du travail	7 140	7 089	**51**
Années-personnes *: Contrôlées par CT	87	90	**(3)**
Autres	11	13	**(2)**
	98	103	**(5)**

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 7, pages 17 et 18.

Explication de la différence: La différence de 51 000 $ entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est attribuable aux postes suivants:

(en milliers de dollars)

- Approbation des affectations - Mandat spécial 16
- Augmentation des contributions versées aux régimes d'avantages sociaux des employés 24
- Frais juridiques (Comptes à payer à la fin de l'exercice) 11

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, la compétence en matière de relations de travail fait l'objet d'un partage de pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Quoique constitutionnellement, les relations industrielles relèvent du pouvoir législatif des provinces, le gouvernement fédéral peut, en vertu de pouvoirs que lui confère l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, légiférer également dans ce domaine, sur des questions relevant exclusivement de son champ de compétence.

Le Code canadien du travail s'applique à environ 600 000 employés, ainsi qu'à leurs employeurs, qui travaillent dans des secteurs d'activité ou dans des entreprises considérées comme des entreprises, affaires ou ouvrages de compétence fédérale au Canada. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international par chemin de fer, par voie terrestre, aérienne et maritime, ainsi que les services connexes, les pipelines, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radio et la télédiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Elles comprennent aussi les entreprises que le Parlement du Canada déclare être à l'avantage du Canada en général, comme les mines d'uranium, les minoteries, les usines d'aliments et les silos à céréales. Enfin, du point de vue des relations du travail, tous les ouvrages, entreprises ou affaires exploités au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont de compétence fédérale.

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs légaux en ce qui touche l'application de la Partie I du Code canadien du travail, qui porte sur les relations du travail. Il agit également en vertu de la partie II du Code, entendant les appels interjetés relativement à des décisions concernant la sécurité dans des affaires où l'existence d'un danger est invoquée. Enfin, le Conseil statue sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes de discrimination ou avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité.

2. Mandat

Le mandat du Conseil canadien des relations du travail est établi en fonction des pouvoirs et des responsabilités dont l'investit le Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2).

3. Objectif du Programme

Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

4. Description du Programme

- Exercer des pouvoirs légaux au chapitre des droits de négociation et de leur structuration;
- Faire des enquêtes et régler, par voie de médiation, les plaintes alléguant qu'il y a eu violation des dispositions du Code canadien du travail;
- Interpréter les dispositions portant sur les changements technologiques qui influent sur les conditions de travail et la sécurité des employés et ordonner les mesures de redressement qui s'imposent;
- Exercer le pouvoir de rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux;
- Réviser, lorsqu'il en est saisi, les décisions qui portent sur la sécurité;
- Régler les modalités d'une première convention collective;
- Donner des conseils et faire des recommandations en ce qui concerne les pouvoirs légaux du Conseil;
- Se doter des services administratifs nécessaires à ces activités.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: Le Programme comprend une seule activité qui embrasse tous les aspects de son fonctionnement.

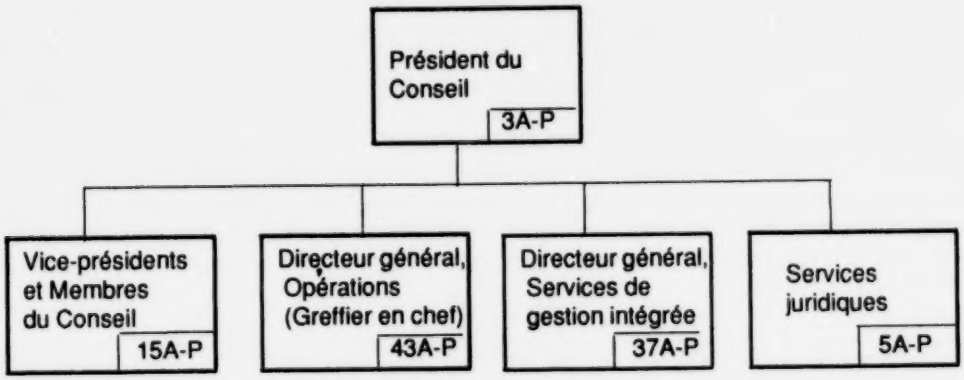
Organisation: Le Conseil est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. La structure de base du Conseil est prévue par le Code canadien du travail. Le président est le premier dirigeant du Conseil et est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le président et les vice-présidents sont nommés pour un maximum de 10 ans, tandis que les membres du Conseil ont un mandat de 5 ans.

Les membres du Conseil sont nommés à temps plein et possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations de travail et du droit du travail. Leur bureau se trouve à Ottawa, mais les audiences sont tenues partout au Canada. (Des modifications apportées au Code en 1984 prévoient la nomination au Conseil de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter, en vertu de la partie II, les affaires ayant trait à la sécurité. Toutefois, aucune nomination de ce genre n'a eu lieu et aucune demande n'a été faite en ce sens.)

L'administration centrale du Conseil est située dans la région de la Capitale nationale et regroupe les services opérationnels, les services de gestion, le service du personnel, le service des dossiers, les statistiques, le centre de recherche et des références, les services de recherche, les services juridiques et les services de révision et d'édition, de même que des agents du greffe et des spécialistes en relations de travail chargés des enquêtes, de la médiation et du traitement des affaires. Le personnel des bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Dartmouth se compose de spécialistes des relations de travail et d'employés de soutien. Ces employés participent aux enquêtes relatives aux affaires et au traitement de celles-ci, de même qu'à la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail, et ils s'occupent des affaires découlant de grèves ou de lock-out illégaux. Dans chaque région, le directeur régional exerce des fonctions de greffier en vertu de pouvoirs qui lui sont délégués.

Des changements ont été apportés à la structure organisationnelle du Conseil par le nouveau président nommé le 1er mai 1989. Cette réorganisation n'a en rien modifié la nature ou les responsabilités des divers services du Conseil; elle a seulement réduit de onze à quatre le nombre de directions qui se rapportaient directement au président.

Tableau 3: Organigramme



D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Le climat socio-économique: La déréglementation dans le secteur des transports, s'est traduite par une évolution de la nature des affaires dont le Conseil est saisi, de sorte que la grande proportion d'affaires très complexes dont le règlement demande beaucoup de temps n'a cessé de croître au cours des cinq dernières années. Dans de nombreux cas, de petites entreprises fusionnent ou de grandes sociétés nationales s'en portent acquéreurs, ce qui entraîne des restructurations et des fusions de groupes d'employés faisant partie d'unités de négociation qui sont souvent représentées par des syndicats rivaux. Ce genre d'affaires exigent plus de temps et de ressources, ce qui contribue aussi à allonger le délai moyen de traitement des affaires. On peut également prévoir que la déréglementation dans les secteurs bancaires et financiers aura des effets importants. De la même façon, comme la libéralisation des échanges entre le Canada et les Etats-unis donnera lieu à la création de nouvelles entreprises ou au regroupement d'entreprises existantes, celle-ci aura indéniablement des répercussions sur le volume et la nature des affaires que le Conseil devra trancher.

La privatisation: Le transfert au secteur privé d'entreprises autrefois exploitées par l'Etat peut avoir des répercussions importantes. L'exemple le plus frappant est celui de la transformation du ministère des Postes (jusque-là assujetti à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique) en une société d'État (assujettie au Code canadien du travail). Cette privatisation a grandement mis à contribution les ressources du Conseil. Ainsi, en 1985, le Conseil a été saisi d'une demande unique visant à faire réviser la structure des unités de négociation de la Société dans son ensemble. Cette demande a nécessité une série d'audiences publiques devant des membres bilingues. Les audiences ont débuté en 1985-1986 et devront se poursuivre pendant une bonne partie de l'année financière 1990-1991. Les statistiques qui suivent font état des conséquences de cette demande sur les ressources du Conseil. Du point de vue statistique, la demande ne représente que 0,1 % du volume de travail du Conseil, mais a nécessité près de 12,2 % des jours d'audience pendant l'année financière 1988-1989. Au total, les affaires touchant Postes Canada ont nécessité 26,6 % du nombre total de jours d'audience du Conseil.

Le projet de Loi C-12 - Loi concernant les musées - lorsque adopté, transformera les musées nationaux en quatre sociétés d'État et ajoutera quelque 1000 employés à la juridiction du Conseil.

La compétence constitutionnelle: Le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire concernant Alberta Government Telephones a reconnu la juridiction fédérale sur cette compagnie de téléphone. Le projet de Loi C-41 - Loi modifiant la Loi sur les chemins de fer (télécommunications) - a été déposé en chambre quelque temps après. Ce projet de Loi aurait pour effet d'étendre la juridiction fédérale sur toutes les compagnies de téléphone qui sont actuellement de propriété et sous réglementation provinciale. Environ 20 000 employés viendraient s'ajouter à la juridiction du Conseil. Il est indéniable que cela aura des répercussions importantes sur la charge de travail du Conseil et par conséquent, sur ses ressources humaines et financières.

2. Initiatives

L'information suivante a trait aux initiatives annoncées antérieurement.

Révision du Règlement du Conseil canadien des relations du travail (annoncée initialement en 1989-1990: Le Règlement du Conseil, adopté en 1978, détermine la façon dont diverses requêtes, plaintes, réponses, interventions doivent être déposées auprès du Conseil et le genre d'informations que ces documents doivent contenir. Grâce à cette révision le Conseil espère améliorer ses procédures, faciliter et accélérer les enquêtes et accroître son efficacité. Une première consultation de diverses associations patronales et syndicales a été complétée. Une ébauche des modifications au Règlement tenant compte des suggestions résultant de la consultation devrait être complétée à l'automne de 1990. Cette initiative a été également annoncée dans les «Projets de réglementation fédérale» de 1990 - document publié par le Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires. Le Conseil prévoit compléter cette initiative au cours du premier trimestre de 1991.

Mise à jour des publications du Conseil (annoncée initialement en 1988-1989):

- Le Conseil a terminé la mise à jour de sa publication «Le rôle du Conseil canadien des relations du travail».

- La rédaction d'une quatrième circulaire d'information a été commencée.

Les coûts associés à cette initiative sont principalements des coûts de publication (environ 2 000 $ pour 1989-1990). Cette initiative est maintenant intégrée aux opérations courantes du Conseil et est considérée terminée.

Le système de gestion des affaires et de recherche documentaire (annoncée initialement en 1987-1988): Le système a été instauré dans tous les bureaux régionaux, ce qui leur permet d'avoir accès aux banques de données de l'administration centrale et d'effectuer des recherches d'une manière plus rapide et efficace. La conversion et l'entrée des données ainsi que la formation de certains employés du Conseil a été complétée. Cette initiative est maintenant considérée comme terminée. Le coût total de cette initiative s'élève à 734 000 $.

E. Efficacité du Programme

Afin de remplir efficacement son mandat, le Conseil surveille étroitement le déroulement de toutes les affaires dont il est saisi, pour s'assurer que le délai qui s'écoule entre le dépôt initial d'une demande ou d'une plainte et son règlement final est aussi court que possible. A cette fin, le système de gestion des affaires et de recherche documentaire permet à la direction de contrôler beaucoup plus facilement le traitement des affaires complexes et variées dont le Conseil est saisi et de fournir avec plus de célérité les données ayant trait au rendement.

En ce qui concerne l'exécution du Programme, le Conseil est l'objet d'un examen constant de la part d'organismes de l'extérieur comme les associations d'employeurs et les syndicats, ainsi que de la part des milieux juridique et universitaire. En outre, les décisions du Conseil peuvent être révisées par les tribunaux réguliers, tels que la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada, si l'une des parties auxquelles elles s'appliquent en fait la demande. Le Conseil continue à avoir beaucoup de succès devant les tribunaux, car seulement 6 % de ses décisions ont été soumises à la révision judiciaire. Sur ce nombre, seulement 10 % ont été infirmées, ce qui représente moins de 0,5 % de toutes les décisions rendues par le Conseil (voir le tableau 4). De même, le Conseil a recours à une procédure interne de révision de ses décisions lorsqu'une partie intéressée présente une demande de réexamen. En 1988-1989, il a agréé 3 des 27 demandes de ce genre dont il a été saisi.

Tableau 4: Efficacité du Programme (révision judiciaire)

	1988-1989	1987-1988	1986-1987	1985-1986
Décisions du Conseil	680	730	753	776
Décisions soumises aux procédures de révision judiciaire	44	52	48	32
Demande de révision judiciaire retirées par la partie appelante	20	13	21	11
Décisions maintenues par les tribunaux	16	10	4	4
Décisions infirmées par les tribunaux	6	1	5***	5**
Demande de révision judiciaire en instance devant les tribunaux	30	28	18	12

**Trois de ces décisions concernaient la Chambre des communes et ont été infirmées pour défaut de compétence.

***Quatre de ces décisions concernaient la Chambre des communes et ont été infirmées pour défaut de compétence.

F. Données sur le rendement et justification des ressources

Au cours des dix dernières années, la charge de travail du Conseil s'est accrue de 34 % alors que les ressources humaines ne s'accroissaient que de 11 %. Étant donné que depuis 10 ans le taux de croissance des ressources humaines ne correspond qu'au tiers de l'augmentation de la charge de travail, le rendement du Conseil, sur le plan du traitement des affaires, ne répond plus aux besoins du secteur des relations de travail. Le Conseil prendra donc des mesures afin d'obtenir les ressources dont il a besoin pour résoudre les problèmes auxquels il doit faire face en matière de traitement des affaires, puisque ces problèmes influent sur les droits fondamentaux des Canadiens.

Par ailleurs, le Conseil rédigera un manuel des politiques et procédures; ce manuel permettra de regrouper dans un seul document les diverses directives, politiques et procédures édictées par le Conseil pendant ses seize années d'existence. Ce manuel sera d'une part un bon outil de formation pour les nouveaux employés du Conseil; d'autre part il permettra l'application uniforme des politiques et procédures du Conseil par tout le personnel.

En 1990-1991, le Conseil prévoit rendre 1550 décisions (voir le tableau 5).

En 1989-1990, le Conseil prévoit rendre environ 800 décisions (voir le tableau 5).

En 1988-1989, le Conseil a reçu, au total 867 nouvelles demandes, soit 84 de plus que l'année précédente. En fait, en 1988-1989, le Conseil a reçu le plus grand nombre de nouvelles demandes depuis sa création en 1973. Si l'on ajoute à ce nombre les 432 affaires qui étaient toujours en instance à la fin de l'année précédente, le total des demandes à traiter pour l'année se chiffre à 1299 (voir le tableau 5).

Tableau 5: Indicateurs de rendement

	Prévu 1990-1991*	Prévu 1989-1990	1988-1989	1987-1988	1986-1987
Nouvelles affaires	875	1800	867	783	763
Affaires réglées	1550	800	702	730	753
Affaires en instance à la fin de l'année	922	1597	597	432	379
Temps moyen de traitement (en jours)	235	205	198	194	182
Affaires entendues	230	230	195	202	264
Jours d'audience	290	300	286	232	273
Nouvelle affaires traitées par agent (moyenne)	52	106	51	43,5	46
Taux de succès de la médiation (%)	55	61	62	65,7	49,6
Moyenne des rapports présentés par agent	26	25	23,5	28,8	22,5
Affaires réglées par A.-P.	15	7,7	6,9	7	7,8

* Projections (à supposer que quatre quorums seront disponibles)

La diminution du nombre d'affaire réglées et l'augmentation du temps moyen de traitement des affaires sont attribuables non seulement à l'augmentation du nombre de nouvelles demandes mais aussi à la nature de celles-ci. En effet, parmi les nouvelles demandes reçues en 1988-1989, on compte 109 plaintes de pratiques déloyales de travail impliquant la compagnie C.P. Transport et 79 demandes de déclaration de vente d'entreprise visant la Société des postes. De plus, au delà de 1000 plaintes de pratiques déloyales de travail impliquant également la Société des postes, ont été déposées jusqu'ici pour l'année 1989-1990. Ce genre de demandes nécessitent plus de temps et de ressources et, presque toujours, des audiences publiques. Dans chaque cas, le Conseil a décidé de traiter une demande - type dans l'espoir que la décision qui sera émise permettra de disposer de toutes les autres demandes d'un coup. Bien que cette approche soit économique pour toutes les parties en cause, elle a pour effet d'augmenter le nombre d'affaires en instance pendant un certain temps.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, le Conseil cite un facteur très important qui influe sur l'exécution du programme et qui est responsable de l'augmentation des affaires en instance depuis 1986-1987: sauf pour de très brèves périodes, l'effectif du Conseil, qui légalement peut compter jusqu'à huit membres, n'a jamais été complet. Or, la capacité du Conseil de tenir des audiences et de s'acquitter de sa charge de travail dépend dans une large mesure du nombre de membres expérimentés qui sont en mesure de trancher les affaires dont il est saisi. Fort heureusement l'effectif du Conseil est complet depuis quelques mois et devrait le demeurer au cours de 1990-1991.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 6 montre, par article, les dépenses du Conseil canadien des relations du travail.

Tableau 6: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1990-1991**	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Personnel			
Traitements et salaires	**5 452**	5 079	4 495
Autres frais touchant le personnel	**6**	6	-
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**818**	766	736
	6 276	5 851	5 231
Biens et services			
Transports et communications	**852**	814	791
Information	**110**	110	77
Services professionnels et spéciaux	**554**	551	510
Location	**160**	160	185
Achat de services de réparation et d'entretien	**60**	60	52
Services publics, fournitures et approvisionnements	**154**	154	150
Autres subventions et paiements	**5**	5	19
	1 895	1 854	1 784
Total des dépenses de fonctionnement	**8 171**	7 705	7 015
Capital	**6**	12	125
	8 177	7 717	7 140

2. Besoins en personnel

Les dépenses en personnel représentent 76.8 % des dépenses totales de fonctionnement du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 7.

Tableau 7: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes* Contrôlées par le Conseil du Trésor				
	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
Gestion	8	8	7	59 000 - 132 700	69,346
Scientifique et professionnelle					
Droit	2	2	2	27 600 - 120 100	50 744
Bibliothéconomie	2	2	2	24 255 - 57 502	38 067
Administration et service extérieur					
Services administratifs	11	11	10	16 702 - 69 615	42 296
Gestion des finances	1	1	-	16 200 - 63 422	36 795
Services d'information	2	2	2	16 567 - 64 300	46 029
Gestion du personnel	3	3	2	15 669 - 64 315	49 925
Administration des programmes	15	15	16	16 702 - 69 615	55 109
Achat et approvisionnement	1	1	1	15 576 - 65 218	35 086
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	29	29	29	15 778 - 38 728	27 909
Mécanographie	1	1	1	15 452 - 30 832	19 535
Secrétariat, sténographie et dactylographie	15	15	15	15 637 - 38 975	29 258
	90	90	87		

	Autres années-personnes*				
	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
Cadres supérieurs	13	13	11	42 500 - 158 800	103 570

* L'expression **«années-personnes»** désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les **années-personnes** contrôlées sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. A quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes «autorisées».

Les **«autres» années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif avec les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota: Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1989. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Recettes

Le Conseil canadien des relations du travail obtient des personnes qui en font la demande un montant pour les transcriptions ou les bandes enregistrées de ses audiences publiques. En outre, en 1987-1988, le Conseil a mis en oeuvre un programme de recouvrement des coûts dans le cas des documents qu'il publie régulièrement. Ses recettes paraissent au tableau 8. Celles-ci sont versées directement au Trésor et ne peuvent être utilisées par le Programme. Par ailleurs, à compter du 1er janvier 1990, cette responsabilité sera transférée au Centre d'édition du ministères des Approvisionnements et services.

Tableau 8: Recettes par catégorie

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1990-1991**	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Vente de transcriptions et de bandes enregistrées (audiences publiques)	**10**	10	6,1
Vente de publications du Conseil et de Motifs de décision	-	54	62,6
Remboursement des dépenses des années antérieures et autres recettes	-	-	2,9
	10	64	71,6

4. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses du Programme ne comprend que les dépenses qui doivent être imputées sur les crédits votés et législatifs. Mais il faut aussi tenir compte des services reçus sans frais et des recettes du Programme pour en établir le coût net. Le tableau 9 fournit des détails à ce sujet.

Tableau 9: Coût total du Programme pour 1990-1991

(en milliers de dollars)		1990-1991	1989-1990
Dépenses de fonctionnement		**8 171**	7 705
Dépenses en capital		**6**	12
Budget des dépenses principal		**8 177**	7 717
Services reçus sans frais			
Locaux	- de Travaux publics	**1 350**	1 350
Emission des chèques	- d'Approvisionnements et services	**10**	10
Contribution de l'employeur aux avantages sociaux des employés pour les primes d'assurance et d'autres frais	- du Secrétariat du Conseil du Trésor	**183**	124
		1 543	1 484
Coût Total du Programme		**9 720**	9 201
Moins: recettes à valoir directement sur le Trésor*		**10**	64
Coût net estimatif du Programme		**9 710**	9 137

*Voir les détails au tableau 8